



Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Klambi Abadi Garment Kota Depok

Chintia Zakiyah ^{1*}, Ibnu Sina ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: zakiyahchintia@gmail.com , ibnu.sina@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at CV. Klambi Abadi Garment, both partially and simultaneously with an associative approach. This research employed a quantitative method. The sample used in this study consisted of 78 respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale as the measurement instrument, while data processing was conducted using SPSS version 26. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, as well as t-tests and F-tests. The analysis results indicate that: (1) Partially, compensation has a positive effect on employee performance at CV. Klambi Abadi Garment. This is evidenced by the regression equation $Y = 20.051 + 0.489X_1$ and the t-test result $t_{count} = 5.005 > t_{table} = 1.992$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. (2) Partially, work motivation has a positive effect on employee performance at CV. Klambi Abadi Garment. This is proven by the regression equation $Y = 20.578 + 0.497X_2$ and the t-test result $t_{count} = 4.105 > t_{table} = 1.299$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously, compensation and work motivation have a positive effect on employee performance at CV. Klambi Abadi Garment. This is evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 13.407 + 0.384X_1 + 0.319X_2$, a correlation coefficient of 0.558, and a coefficient of determination of 0.311, indicating that compensation and work motivation contribute 31.1% to employee performance. The F-test result shows $F_{count} = 16.951 > F_{table} = 3.119$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Klambi Abadi Garment, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 78 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert sebagai alat ukur, sedangkan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Klambi Abadi Garment, hal ini dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 20,051 + 0,489X_1$. dan nilai thitung $5,005 > t_{tabel} 1,992$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Klambi Abadi Garment, hal ini dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 20,578 + 0,497X_2$. dan nilai thitung $4,105 > t_{tabel} 1,299$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara Simultan terdapat pengaruh positif antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Klambi Abadi Garment, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier $Y = 13.407 + 0,384X_1 + 0,319X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,558, nilai koefisien determinasi sebesar 0,311 maka disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 31,1 %, nilai fhitung $16,951 > f_{tabel} 3,119$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.*

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja yang maksimal pasti harus dimbangi dengan adanya seorang karyawan yang aktif, mempunyai prestasi tinggi dan mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan seorang atasan terhadap bawahannya dengan baik dan cepat. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah mempunyai kemampuan dan berkualitas dapat menjadikan lebih berinovasi dan kreatif untuk menghasilkan kerja yang efektif.

Jika perusahaan ingin bertumbuh besar, maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu dalam menampilkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Untuk beroperasi secara efisien, perusahaan dapat dikelola menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini juga berlaku dalam industri garmen, yang merupakan salah satu sektor penting di Indonesia dan sangat bergantung pada peran sumber daya manusia dalam menjaga daya saingnya.

Perkembangan industri garment di Indonesia semakin pesat seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap sandang, baik untuk konsumsi dalam negeri maupun permintaan pasar internasional. Persaingan yang semakin ketat antar perusahaan garment menuntut setiap perusahaan untuk mampu menjaga kualitas produk, efisiensi biaya produksi, serta ketepatan waktu dalam pemenuhan pesanan. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Dalam proses produksi garment sering kali terjadi keterlambatan penyelesaian order karena kurangnya koordinasi antar bagian, rendahnya semangat kerja karyawan, atau tingginya tingkat pergantian tenaga kerja. Jika kondisi tersebut tidak segera ditangani melalui strategi manajemen SDM yang tepat, maka perusahaan akan kesulitan mencapai target produksi dan mempertahankan pelanggan.

CV. Klambi Abadi Garment adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakaian dan kain, beralamat di Jl. Terusan H. Nawi Malik No. 07, Serua, Kec. Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat 16517. Perusahaan ini berfokus pada pembuatan berbagai jenis pakaian dan kain sesuai permintaan pasar. Dalam operasionalnya, perusahaan melibatkan banyak tenaga kerja yang bertugas mulai dari proses pemotongan kain, penjahitan, finishing, hingga distribusi produk. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor kunci agar perusahaan dapat mencapai target produksi serta menjaga kualitas hasil kerja.

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan CV. Klambi Abadi Garment

Tahun 2022-2024

No	Indikator Penilaian	Target	2022		2023		2024		Rata-Rata
			Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	
1	Tingkat	85	80	Baik	75	Cukup	73	Cukup	76

	kesalahan (Kualitas Pekerjaan)								
2	Hasil dan Pekerjaan (Kuantitas)	100	85	Baik	84	Baik	75	Cukup	81,3
3	Ketepatan Waktu (Pelaksanaan)	90	75	Cukup	73	Cukup	71	Cukup	73
4	Efektivitas	85	80	Baik	75	Cukup	69	Cukup	74,6
5	Kemandirian	85	81	Baik	74	Cukup	65	Cukup	73,3

Sumber: HR CV. Klambi Abadi Garment (2025)

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan CV. Klambi Abadi Garment pada tahun 2022 hingga 2024, menunjukkan adanya beberapa masalah dalam kinerja perusahaan CV. Klambi Abadi Garment. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa karyawan masih belum bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan seperti terlihat pada poin 3 yaitu ketepatan waktu (pelaksanaan) yang mengukur penilaian penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu produksi, menunjukkan rata-rata paling kecil dalam data kinerja yang menandakan adanya ketidakstabilan operasional yang kronis. Dibandingkan indikator lain seperti tingkat kesalahan (kualitas pekerjaan) dengan rata-rata 76, efektivitas dengan rata-rata 74,6 dan indikator dengan rata-rata 73,3 ketepatan waktu paling rendah secara absolut, dengan rata-rata 73 selama tiga tahun, yang mengindikasikan titik terlemah di tahap eksekusi kerja harian karyawan lini CV. Klambi Abadi Garment.

Pada level karyawan, ketepatan waktu rendah (rata-rata 73) disebabkan oleh prokrastinasi individu akibat motivasi rendah, di mana karyawan produksi garment cenderung memprioritaskan kuantitas daripada ketepatan deadline pribadi, seperti menyelesaikan jahitan kasar tapi telat handover ke stasiun berikutnya, yang menciptakan domino effect pada tim dan WIP penumpukan. Data menunjukkan 50 persen karyawan masuk kategori Cukup (≤ 80) pada rentang bawah, khususnya di pelaksanaan, karena kebiasaan datang terlambat atau lambat beradaptasi dengan perubahan order, fenomena yang terjadi di mana karyawan CV. Klambi Abadi Garment kota Depok kurang memiliki komitmen dalam jangka panjang.

Tabel 1.2
Data Kompensasi CV. Klambi Abadi Garment Tahun 2022-2024

No	Program kompensasi yang diberikan	2022	2023	2024
----	-----------------------------------	------	------	------

1.	Gaji Pokok	Tersedia	Tersedia	Tersedia
2.	Insentif	Tersedia	Tersedia	Tersedia
3.	Tunjangan	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia
4.	Fasilitas	Tersedia	Tersedia	Tersedia

Sumber: CV. Klambi Abadi Garment (2025)

Berdasarkan data kompensasi CV.Klambi Abadi Garment pada tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa perusahaan secara konsisten menyediakan gaji pokok, insentif, dan fasilitas kerja. Namun, terdapat satu komponen kompensasi yang tidak tersedia selama tiga tahun berturut-turut, yaitu tunjangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi perusahaan masih terfokus pada kompensasi langsung. Sementara itu, kompensasi tidak langsung yang berorientasi pada kesejahteraan jangka panjang karyawan belum terpenuhi.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Motivasi Karyawan CV. Klambi Abadi Garment

No	Indikator Penilaian	Target	2022		2023		2024		Rata-Rata
			Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	
1.	Tingkat kesalahan (Kualitas Pekerjaan)	85	80	Baik	75	Cukup	73	Cukup	76
2.	Hasil dan Pekerjaan (Kuantitas)	100	85	Baik	84	Baik	75	Cukup	81,3
3.	Ketepatan Waktu (Pelaksanaan)	90	75	Cukup	73	Cukup	71	Cukup	73
4.	Efektivitas	85	80	Baik	75	Cukup	69	Cukup	74,6
5.	Kemandirian	85	81	Baik	74	Cukup	65	Cukup	73,3

Sumber: Hasil pra survey pada karyawan CV. Klambi Abadi Garment (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas Mengenai hasil pra survey motivasi kerja karyawan pada CV. Klambi Abadi Garment di kota Depok, seperti yang ditunjukkan sejauh mana karyawan setuju atau tidak setuju dengan beberapa pernyataan mengenai hasil pra survey motivasi kerja, seperti gaji yang diberikan perusahaan telah selaras dengan harapan

karyawan, perusahaan dapat memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan dan perusahaan memberi kesempatan pada karyawan guna melakukan pengembangan potensi dirinya. Persentase responden yang menyatakan "tidak setuju" menjadi perhatian analisis ini karena menunjukkan masalah perbaikan kebutuhan dan harapan pegawai.

Data tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan mengungkapkan kurangnya keinginan untuk mencapai kinerja terbaik mereka karena perusahaan tidak memberikan asuransi dengan layak dan Perusahaan memberi kesempatan pada karyawan guna melakukan pengembangan potensi dirinya. Berbagai indikator motivasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor yang bisa memberikan dampak pada turunya kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh faktor pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang kurang memadai sehingga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil dari latar belakang pada CV Klambi Abadi Garment, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan masih tergolong belum optimal, yang disebabkan oleh kurangnya dorongan serta perhatian dari atasan. Selain itu, aspek kompensasi yang diterima karyawan juga dinilai belum sepenuhnya memenuhi harapan, baik dari segi finansial maupun nonfinansial, sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Rochaendi *et al.*, (2022) manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur sumber daya manusia maupun non-manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2022:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kompensasi

Menurut Zaqiyah *et al.*, (2023), kompensasi merupakan semua bentuk pendapatan yang diterima oleh pegawai, baik dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi tambahan baik finansial maupun non finansial diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan kepada semua pegawai dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya dan pensiun.

Motivasi Kerja

Menurut Kadarisman (2020:63) bahwa Motivasi kerja adalah keseluruhan dari pemberian dorongan secara emosional atau rangsangan terhadap seluruh karyawan agar mereka dapat dan berkenan untuk menjalankan tanggung jawab yang sudah dipercayakan kepadanya dengan rela tanpa pemaksaan serta mendapatkan imbal hasil yang sesuai

Kinerja Karyawan

Menurut Effendi (2023) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Busro (2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan

kewajibkan. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, yakni metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Di mana dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah Kompensasi dan Motivasi Kerja, variabel (Y) adalah kinerja karyawan.

Penelitian kuantitatif sebagai metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data yang berbentuk angka dan kemudian dianalisis dengan statistik untuk menemukan pola atau hubungan. Metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian kuantitatif dapat berupa data primer, yang diperoleh langsung dari sumber, atau data sekunder, yang diambil dari dokumen atau sumber lain. Penelitian ini menggunakan analisa kualitatif guna mendeskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga data tersebut akan lebih jelas dan penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas (X1)

No	Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Kriteria
		r hitung	r tabel	Sig	Alpha	
Kompensasi (X1)						
1.	X1.1	0,341	0,227	0,000	0,05	Valid
2.	X1.2	0,399	0,227	0,000	0,05	Valid
3.	X1.3	0,318	0,227	0,000	0,05	Valid
4.	X1.4	0,390	0,227	0,000	0,05	Valid
5.	X1.5	0,358	0,227	0,000	0,05	Valid
6.	X1.6	0,282	0,227	0,000	0,05	Valid
7.	X1.7	0,394	0,227	0,000	0,05	Valid
8.	X1.8	0,577	0,227	0,000	0,05	Valid
9.	X1.9	0,477	0,227	0,000	0,05	Valid
10.	X1.10	0,311	0,227	0,000	0,05	Valid

Sumber : data pengolahan SPSS 2025

No	Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Kriteria
		r hitung	r tabel	Sig	Alpha	
Motivasi Kerja (X2)						
1.	X2.1	0,303	0,227	0,000	0,05	Valid
2.	X2.2	0,425	0,227	0,000	0,05	Valid
3.	X2.3	0,324	0,227	0,000	0,05	Valid
4.	X2.4	0,308	0,227	0,000	0,05	Valid
5.	X2.5	0,355	0,227	0,000	0,05	Valid

6.	X2.6	0,473	0,227	0,000	0,05	Valid
7.	X2.7	0,430	0,227	0,000	0,05	Valid
8.	X2.8	0,529	0,227	0,000	0,05	Valid

No	Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Kriteria
		r hitung	r tabel	Sig	Alpha	
9.	X2.9	0,533	0,227	0,000	0,05	Valid
10.	X2.10	0,494	0,227	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Y.1	0,633	0,227	0,000	0,05	Valid
2.	Y.2	0,677	0,227	0,000	0,05	Valid
3.	Y.3	0,455	0,227	0,000	0,05	Valid
4.	Y.4	0,518	0,227	0,000	0,05	Valid
5.	Y.5	0,434	0,227	0,000	0,05	Valid
6.	Y.6	0,320	0,227	0,000	0,05	Valid
7.	Y.7	0,454	0,227	0,000	0,05	Valid
8.	Y.8	0,434	0,227	0,000	0,05	Valid
9.	Y.9	0,394	0,227	0,000	0,05	Valid
10.	Y.10	0,476	0,227	0,000	0,05	Valid

Sumber : data pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa masing-masing dari indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung > r tabel (0,227) dan nilai signifikansi $0 < 0,005$ dapat disimpulkan bahwa dari semua item pernyataan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,802	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,752	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,828	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel dengan nilai Cronbach Alpha > 0,60 dapat di simpulkan bahwa dari semua item pernyataan dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Standardized Residual
N	78
Mean	.0000000

Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.85577299	
Most Extreme Differences	Absolute	.086	
	Positive	.062	
	Negative	-.086	
Test Statistic		.086	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.590 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.578
		Upper Bound	.603
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Output spss 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 uji normalitas yang digunakan untuk mengambil keputusan dengan menggunakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan menggunakan Monte Carlo Sig sebesar $0,250 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_X1	0,848	1.179
	Total_X2	0,848	1.179

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai VIF dalam variabel bebas $<$ dari 10, sedangkan tolerance variabel bebas $>$ 0,100 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.5
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.624 ^a	0,389	0,364	4.69	1,969
---	-------------------	-------	-------	------	-------

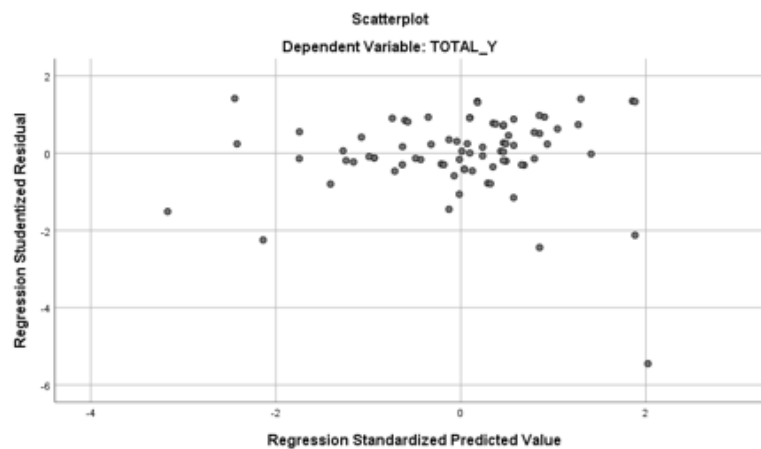
a. Predictors: (Constant), TOTAL_Y, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Output spss 26,2025

Berdasarkan tabel 4.14 nilai durbin-watson berkisar antara 0 hingga 4. Nilai yang mendekati 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,969 sangat mendekati 2. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi dalam model regresi ini. Dengan kata lain, asumsi klasik autokorelasi terpenuhi, yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar residual (sisaan) dari pengamatan yang berurutan

Uji Gletser



Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot

Sumber : Output spss 26, 2025

Berdasarkan hasil gambar 4.4 diatas, Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut: Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas, Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear

Tabel 4.6

Hasil Uji Regresi Berganda Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,407	4,070		3,294	.002
	Kompensasi	.384	.102	.391	3,760	.000
	Motivasi Kerja	.319	.121	.274	2,629	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.19 hasil analisis regresi inier berganda diatas, nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien), maka persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$Y = 13,407 + 0,384X_1 + 0,319X_2$ dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y) secara linier. Berdasarkan pernyataan diatas maka pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 13,407 artinya jika tidak ada perubahan atau sama dengan nol pada kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) maka kinerja karyawan (Y) pada CV. Klambi Abadi Garment memiliki nilai 13.407
2. Nilai koefisien regresi linier berganda pada variabel kompensasi (X_1) yaitu sebesar 0,384. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kompensasi (X_1) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) pada CV. Klambi Abadi Garment akan meningkatkan sebesar 0,384
3. Nilai koefisien regresi linier berganda pada variabel motivasi kerja (X_2) yaitu sebesar 0,319. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja (X_2) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) pada CV. Klambi Abadi Garment akan meningkat sebesar 0,319

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (X_1) Dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.558 ^a	.311	.293	4,92009	.311	16,951	2	75	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, diketahui nilai korelasi antara kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar

0,558 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kompensasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat sedang.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Korelasi Determinasi Secara Parsial (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.293	4,92009

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,311 maka disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 31,1% sedangkan sisanya $(100 - 31,1\%) = 68,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.9
Hasil Uji t Variabel (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,051	3,312		6,054	.000
	Kompensasi	.489	.098	.498	5,005	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.27 diatas, variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan t hitung sebesar 5, 005 dan t tabel 1,992 ($Df = t(a/2 : n-k-1)$ jadi $Df = 78 - 2 - 1 = 75$) atau t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dengan signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel Kompensasi (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Klambi Abadi Garment

Tabel 4.10
Hasil Uji t Variabel (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,578	3,894		5,284	.000

Motivasi Kerja	.497	.121	.426	4,105	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.28 diatas, terhadap variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan t hitung sebesar 4,105 dan t tabel 1,992 (Df = t (a/2 : n-k-1) jadi Df = 78 - 2 - 1 = 75) atau t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) dengan signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya yaitu variabel Kompensasi (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Klambi Abadi Garment

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan) Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	820.671	2	410.336	16.951	.000 ^b
	Residual	1815.547	75	24.207		
	Total	2626.218	77			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi						

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan dari hasil uji pada tabel 4.29 diatas, simultan Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f hitung 16,951 > f tabel 3,119 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel Kompensasi Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Klambi Abadi Garment

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Klambi Abadi Garment kota Depok, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Klambi Abadi Garment kota Depok secara parsial. Berdasarkan persamaan regresi yaitu $Y = 20,051 + 0,489X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,498 dimana nilai tersebut berada pada tingkat interval 0,400 – 0,599 artinya ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,248 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 24,8 % sedangkan sisanya $(100 - 24,8\%) = 75,2\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menentukan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, 5,005 dan t tabel 1,992. Ho ditolak dan Ha diterima. Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Klambi Abadi Garment kota Depok secara parsial. Berdasarkan persamaan regresi yaitu $Y = 20,578 + 0,497X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,426 dimana nilai tersebut berada pada tingkat interval 0,400 – 0,599 artinya ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,248 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 18,2% sedangkan sisanya $(100 - 18,2\%) = 81,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menentukan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, 4,105 dan t tabel 1,992. H_0 ditolak dan H_a diterima. H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Klambi Abadi Garment kota Depok secara stimulan. Berdasarkan persamaan regresi yaitu $Y = 13.407 + 0,384X_1 + 0,319X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,558 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kompensasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,311 maka disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 31,1% sedangkan sisanya 68,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menentukan nilai f hitung $16,951 > f$ tabel 3,119 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dengan kuesioner yang terkait dengan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka penelitian ini mengemukakan beberapa saran. Adapun saran peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Dari hasil responden pada variabel Kompensasi yang menjawab dengan skala terkecil yaitu 3,5% pada perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung kelancaran pekerjaan karyawan, maka saran untuk perusahaan sebaiknya perusahaan untuk lebih memperhatikan kelengkapan dan kualitas fasilitas kerja yang tersedia. Penyediaan fasilitas kerja yang memadai seperti peralatan kerja yang layak, ruang kerja yang nyaman, serta sarana pendukung lainnya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, kenyamanan, dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya..
2. Dari hasil responden pada variabel Motivasi Kerja yang menjawab dengan dengan skala terkecil yaitu 3,59% terdapat pada Pernyataan karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja, mempertahankan serta terus meningkatkan iklim kerja yang harmonis tersebut. Hubungan kerja yang baik antar karyawan perlu terus didukung melalui kegiatan kebersamaan seperti kegiatan gathering atau outbond, komunikasi yang terbuka, serta penerapan budaya kerja yang saling menghargai.
3. Dari hasil responden pada variabel Kinerja Karyawan yang menjawab dengan skala terkecil yaitu 3,95% terdapat pada 2 pernyataan yaitu pada pernyataan karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan dan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cara paling efektif, maka saran untuk perusahaan sebaiknya perusahaan untuk bisa meningkatkan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan pekerjaan. Perusahaan juga disarankan untuk memberikan pelatihan terkait manajemen waktu, perencanaan kerja, serta penerapan

standar operasional prosedur (SOP) yang lebih jelas dan terukur. Hal ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam mengatur waktu kerja, memilih metode kerja yang lebih efektif, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

Buku :

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta Selatan. PT. Rineka Cipta
- Siswanto, B. (2022). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2024). *Human Resources Management (17th ed.)*. Pearson Education Limited
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Kothari, C.R. (2019) *Metodologi Penelitian: Metode dan Teknik*. Edisi ke-4, New Age International Publishers, New Delhi.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputi

Jurnal :

- Alfani, A., & Elburdah, R. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Dispomedika Cabang Depok. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 327-340.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model penilaiann kinerja karyawan dengan personal balanced scorecard:(studi kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168-177.
- Diantini, K. A., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2023). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA KSP CATUR BANGLI MANDIRI. *EMAS*, 4(3), 534-550.
- Fitriani, G. (2020). *Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Baskara Cipta Pratama Kabupaten Purwakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Habibi, D. H., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canopus Konverta Industri. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 155-164.

- Haq, B. L. R., & Marthadinata, S. (2024). PENGARUH SISTEM KONSINYASI DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN APLIKASI TELKOPAY DI KECAMATAN SAWANGAN KOTA DEPOK. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), 90-99.
- Hidayat, A. R., & Fitria, I. J. (2025). Analisis Persepsi Pelanggan Mengenai Kualitas Pelayanan Kesehatan Apotek Rizqi Farma Di Desa Malakasari. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 5(2), 1664-1673.
- Imanto, T., & Syawaludin, S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Enseval Putera Megatrading Cabang Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 119-126.
- Krisnayanti, N. K. I., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 12-27.
- Madani, W. N. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum daerah Ketapang Madura).
- Margery, E. (2023). Pengaruh harga, promosi, dan word of mouth terhadap minat pembelian konsumen mobil honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan. *Journal Business and Management*, 1(2), 135-145.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Maryawan, I. N. A. H., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Ulatidana Rahayu Kabupaten Gianyar. *VALUES*, 5(2), 290-304.
- Muchlis, M. H. A. (2023). KINERJA APARATUR KECAMATAN MANGGALA DALAM PEMBUATAN E-KTP DI KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR PROVINSI SULAWESI SELATAN (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Muhadhara, A., & Andriani, J. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hujanmas Florestika Kencana Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1462-1471.
- Mulyadi, M. H., Noviantoro, D., & Hakimah, Y. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *CBJIS: Cross-Border Journal of Islamic Studies*, 6(2), 187-201.
- Munir, S., & Krowin, M. (2024). Sistem reward dan punishment sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia* (Vol. 2, pp. 5-7).
- Nasution, M. A., & Nurani, N. (2025). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung Pada Kondisi Pandemic Covid-19. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 25(1).
- PANJAITAN, R. M. (2025). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PD. SINAR MAS HAKASIMA KOTA MEDAN (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).

- PASHYAH, A. R. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN PERTANIAN BPPSDMP (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- Prasetyani, S. A. (2025). FUNGSI PLANNING DAN ORGANIZING MANAJEMEN PRAKTIK KERJA LAPANGAN (PKL) JURUSAN BISNIS DIGITAL SMK TEUKU UMAR SEMARANG (Doctoral dissertation, Universitas Ivet).
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Rahmadani, D. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT HERMINA BOGOR.
- Ramadhan, R. A. (2023). Analisis Pengaruh Inovasi Produk dan Kualitas Produk terhadap Kinerja Operasional Perusahaan (Studi pada Brand Erigo di Marketplace Shopee) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Rizkiyawan Miftah, R. M. (2025). PENGARUH COMPENSATION FAIRNESS DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION MELALUI ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. SINAR MENTARI ABADI LOGISTIK (Doctoral dissertation, Stiamak Barunawati Surabaya).
- Rizky, M., & Sopandi, A. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HYPE GASTRO INDONESIA BSD TANGERANG SELATAN. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(7), 2586-2596.
- Safitri, F., & Siska, E. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 16-31.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Saputra, D., & Manullang, R. R. (2022). PENGARUH CUSTOMER RELATIONSHIP MARKETING, DAN NILAI PELANGGAN TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN. *Jurnal Ilmiah Niaga Bisnis Elektronik*, 2(1), 74-82.
- SARAGIH, D. E. G. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN X (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1-5.
- Setyabudi, L., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2024). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Komitment Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt Industrial Multi Fan. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 48-61.
- Sirajuddin, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permana Jakarta Selatan (Studi Kasus pada Divisi Building Manajemen South Quarter). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 165-175.
- Sukma, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Rantauprapat. *Tugas_Akhir (Artikel) Journal of Computer Science and Information Systems (JCoInS)*, 5(3), 139-150.

- Sularmi, L. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 15-30.
- Suweleh, F., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada Cafe Omah Kalang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 9-9.
- Syifa, S. U., & Nasir, N. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446-458.
- Tara Ananda, P., Nazipawati, N., & Rani, A. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MINANGA OGAN (PKS SEII ENAI MILL) (Doctoral dissertation, Universitas Baturaja).
- Wulandari, S., & Cay, S. (2025). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GUNUNGSINDUR KABUPATEN BOGOR. *Jurnal Menara*, 2(2), 185-197.